

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MUSTIKA SEMBULUH DI SAMPIT

H. M. Thamrin Noor
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sampit

ABSTRAK

Dalam penelitian ini respondennya adalah karyawan PT. Mustika Sembuluh yang di ambil secara keseluruhan, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim organisasi dan Budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mustika Sembuluh di Sampit yang akan diuraikan berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS *for windows* versi 20 diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variable independen adalah sebagai berikut: t_{hitung} variable iklim organisasi sebesar 1,953 dan tingkat signifikan 0,058 Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k = 40 - 3 = 37$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2,026 (diperoleh dari table distribusi t). Untuk variabel Iklim organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} = 1,953 < t_{tabel} = 2,026$ dan tingkat signifikan iklim organisasi $0,058 > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. t_{hitung} variable budaya organisasi sebesar 6,158 dan tingkat signifikan 0,000. Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k = 40 - 3 = 37$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2,026 (diperoleh dari table distribusi t). Untuk variabel budaya organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} = 6,158 > t_{tabel} = 2,026$ dan tingkat signifikan budaya organisasi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Uji-f (simultan) dilakukan untuk mmengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variable terikat. Berikut ini hasil perhitungan dari uji f yang diperoleh dengan bantuan program SPSS *for windows* versi 20. Dari hasil perhitungan diperoleh besar nilai $f_{hitung} = 275,871$ dan tingkat signifikan $F = 0,000$. Nilai F_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus df pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan df penyebut = $n - k = 40 - 3 = 37$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,252 (diperoleh dari table distribusi f). Nilai $f_{hitung} = 275,871 > f_{tabel} = 3,252$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan h_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variable iklim organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dikatakan hipotesis ketiga iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh Sampit. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,937 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen yaitu iklim organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) sebesar 93,7% dan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja Karyawan

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa diganti dengan sumber daya lainnya, walaupun teknologi yang di gunakan sangat canggih namun tidak bisa di sejajarkan dengan sumber daya manusia yang professional Yuniarsih Tjutju dan Suwanto, (2008).

Manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan ekonomi sehingga perlu untuk di kembangkan dan menjadi aset yang sangat penting, oleh karena itu peranan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu wadah untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada di seluruh organisasi.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas Pada jaman era globalisasi ini tidaklah mudah perlu dipikirkan berbagai macam suprastruktur (hasil dari pikiran masyarakat contohnya, Karyawan, direktur, sekretaris), dan infrastruktur (sumber daya alam)

yang memadai, dan pada dasarnya setiap perusahaan yang ada agar mereka sangat memperhatikan sumber daya manusianya karena demi nama baik dan pencitraan yang baik pula di mata seluruh masyarakat, karena itulah sudah sepatutnya para manajemen memikirkan sumber daya manusia yang ada di organisasi guna kepentingan bersama demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien mungkin.

PT. Mustika Sembuluh merupakan Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA), dengan ijin dikeluarkannya Usaha Perkebunan dengan No. Ijin Usaha Perkebunan Ref.No.343 Tahun 2003 pada tanggal 13 Agustus 2003 yang diterbitkan oleh Gubernur Kalteng serta adanya Ijin Lokasi Ref.No.222/460/BPN/II/94 pada tanggal 22 Februari 1994. PT. Mustika Sembuluh (MS) merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam Wilmar Group International berlokasi di Central Kalimantan Project (CKP), Sampit – Kalimantan Tengah. Wilayahnya masuk dalam Desa Pondok Damar (Kec. Mentaya Hilir Utara) & Desa Tanah Putih (Kec. Telawang) Kabupaten Kotawaringin Timur serta Desa Bangkal Kec. Seruyan Raya–Kabupaten Seruyan.

Untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan, di arahkan pada terwujudnya hubungan kerja yang serasi. Karena itu iklim organisasi perlu mendapatkan perhatian agar mendapatkan hubungan pekerja yang nyaman demi tercapainya tujuan perusahaan.

Budaya organisasi maupun persepsi yang dibentuk oleh para anggota organisasi ini pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja para anggota dalam mencapai tujuan bersama mereka. Dalam penelitian ini penulis akan mempergunakan untuk melihat budaya organisasi karyawan PT. Mustika Sembuluh terhadap kinerja mereka yang telah di berikan kepada perusahaan.

Prestasi kerja seseorang yang baik adakalanya tidak selalu karena adanya dorongan dari pemimpin, tetapi karena hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri yang dengan rajin dan tekun sehingga apa yang diinginkannya jauh dari apa yang dibayangkannya dan jauh pula apa diinginkan perusahaan. Produktivitas seseorang yang bekerja dengan baik belum tentu mendapat nilai positif yang baik pula bahkan sebaliknya ketika seseorang bekerja dengan beban kerja yang tinggi namun di mata seorang pemimpin hanya dapat nilai seperempatnya saja bahkan mendapat nilai sebaliknya dari nilai yang diharapkan, itulah sebabnya seseorang yang dengan susah payah dan sangat lama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya namun masih terdapat pengecualian dalam menerima nilai prestasi kerja, sehingga hal ini menjadi produktivitas kerjanya menurun bahkan akhirnya akan menjadi tidak produktif lagi.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka sebagai rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit?
3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit.

3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, sebagai bahan kajian dan masukan baru untuk melaksanakan penelitian serta dapat menambah wawasan dalam mempelajari teori-teori sumber daya manusia.
2. Bagi para pembaca, untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain, sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.
3. Bagi PT. Mustika Sembuluh, semoga hasil penelitian ini dapat berguna untuk kemajuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Managemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat di gunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan. Ide pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen jika tujuan tidak di capai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, Khususnya hubungan kerja antara karyawan atau hubungan antara staf dengan pimpinan diarahkan pada terwujudnya kerja sama yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan prestasi kerja yang semakin baik pada diri karyawan.

Stringer Robert (2002) dalam bukunya berjudul *Leadership and Organizational Climate* mendefinisikan iklim organisasi sebagai “*Collection and Pattern of enviromental determinant of aroused motivation*” (iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi).

Iklim organisasi berhubungan dengan pola perilaku berulang yang ditunjukkan dalam lingkungan keseharian dari organisasi sebagai pengalaman, pemahaman, dan interpretasi individu dalam organisasi, Exvall (2001). Sedangkan menurut Owen (2007), iklim organisasi adalah “*Study Of Perceptions that Individuals have of various of the enviroment in the organization*” (studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya).

Stringer Robert (2002) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, antara lain sebagai berikut:

- a. Struktur (*Stucture*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran serta tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

- b. Standar – Standar (*Standards*)
Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan Prestasi kerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan Prestasi kerja.
- c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Tanggung jawab merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi bos diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa di dorong untuk memecahkan problemnya sendiri.
- d. Penghargaan (*Recognition*)
Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika merasa dapat menyelesaikan tugas secara baik.
- e. Dukungan (*Support*)
Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan menjalankan tugas.
- f. Komitmen (*Commitment*)
Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Dari pengertian dasar budaya di atas yang dimaksudkan dengan budaya organisasi adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan nilai-nilai, kebiasaan cara kerja, upacara, tradisi, yang diterima oleh para anggota organisasi sebagai suatu sistem makna bersama, sebagai karakteristik tertentu (*identity*) yang membedakan dengan ciri organisasi lain. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik yang selalu dijumpai dalam suatu organisasi dan biasanya dijadi norma yang tidak tertulis tetapi dipegang dan dijalankan seperti hari.

Pada dasarnya budaya organisasi dalam instansi merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Lebih lanjut Robbins, mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota organisasi” Robbins, (2007). Nampaknya agar suatu karakteristik atas kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan Budaya organisasi merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada.

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi implementasi (pelaksanaan) budaya dirupakan dalam bentuk perilaku. Artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti akan tidak terlepas dari perilakunya (Robbins, (2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

- a. Sejarah Organisasi
Sejarah organisasi memuat tentang bagaimana proses pendirian suatu organisasi tersebut, keberhasilan yang dimulai dari bawah, pengurangan tenaga kerja, pemindahan karyawan dan juga masalah-masalah lain yang muncul dalam organisasi. Hal tersebut menjadi suatu cerminan budaya dan memberikan pengaruh agar dapat melakukan hal yang lebih baik lagi di masa sekarang.
- b. Kebiasaan
Merupakan suatu pengulangan aktivitas yang dilakukan dalam organisasi sehingga akan menjadi suatu kebiasaan dan juga akan menjadi budaya yang ada dalam organisasi tersebut. dengan tetap terjaganya budaya-budaya organisasi maka akan memantapkan nilai-nilai dalam organisasi dan tujuan-tujuan organisasi.
- c. Bahasa
Dengan mempelajari bahasa organisasi yang ada, maka pelaku-pelaku organisasi pun akan mempelajarinya bahasa-bahasa tersebut dan akan berusaha mempertahankannya.

Prestasi kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ada beberapa pengertian prestasi kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan, Melayu S.P,(2008) menyatakan bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2002) menyatakan: "Prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, Edy, (2010) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil kerja.
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, hasil kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Pengetahuan pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif.
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental.
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap.
Tingkat semangat kerja serta sikap positif karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

6. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto, Danang (2012) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para karyawan.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

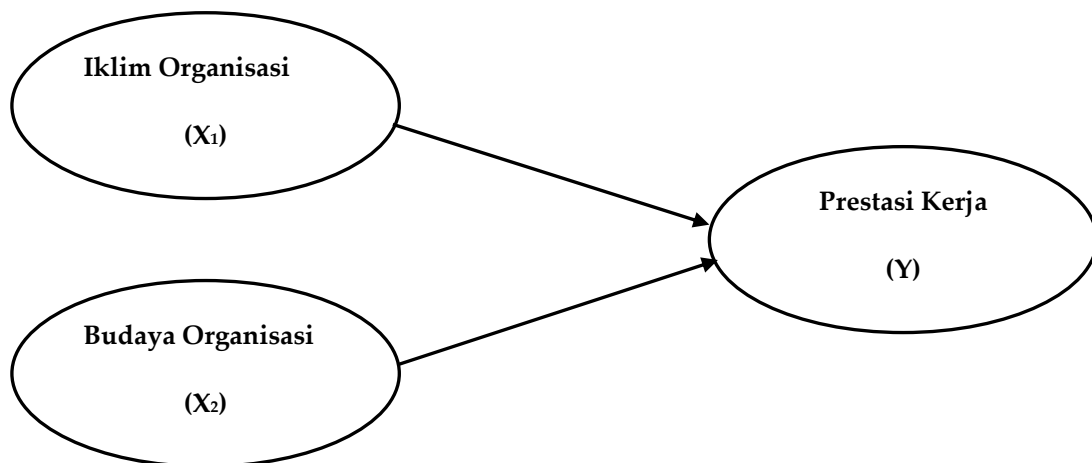
5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi/perusahaan.

Kerangka konseptual

Metode konsep penelitian pada dasarnya adalah metode hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan Notoatmodjo, (2002).

Adapun model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Kuncoro, Mudrajad (2003) hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang fenomena tertentu yang akan terjadi atau terjadi. Hipotesis dapat juga di sebut sebagai jawaban sementara yang disusun oleh seorang peneliti atau penulis.

Berdasarkan penjelasan di atas adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Di duga ada pengaruh Iklim organisasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit.
2. Di duga ada pengaruh Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit.
3. Di duga ada pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh di Sampit.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampel Populasi* yaitu cara pengambilan sampel dengan semua obyek atau elemen populasi secara keseluruhan Karyawan yang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Populasi

Menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2011). Jumlah Populasinya adalah sebanyak 40 orang karyawan PT. Mustika Sembuluh di Sampit.

Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2011) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 40 responden dan dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Mustika Sembuluh di Sampit.

Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Data primer

Data Primer merupakan adalah data yang diambil secara langsung dari obyek penelitian oleh peneliti.

Data sekunder

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam upaya untuk memperoleh data yang valid dan *realabel* dalam penelitian ini antara lain :

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam upaya untuk memperoleh data yang valid dan *realabel* dalam penelitian ini antara lain:

Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi dengan pertanyaan-pernyataan untuk tujuan khusus yang memungkinkan penganalisis untuk mengumpulkan data mengenai sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik dari orang-orang utama di dalam organisasi. Data dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden berisikan pernyataan mengenai, iklim organisasi, budaya organisai dan prestasi kerja Karyawan PT. Mustika Sembuluh.

Pengukuran untuk masing-masing variabel dilakukan dalam bentuk skoring menurut skala likert (*likert scale*) merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner.

Di dalam pelaksanaan penyebaran kuesioner ini responden hanya diminta untuk memberikan jawaban berupa tanda *check list* (✓) pada jawaban yang dipilih.

Setiap item atau jawaban dari masing-masing pernyataan diberikan angka atau nilai pada skala tersebut dari 1 sampai 4, yaitu:

Sangat Setuju(SS)	= Skor 4
Setuju (S)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan langsung dengan tujuan-tujuan tertentu dengan menggunakan tanya jawab.

Kepustakaan

Kepustakaan adalah Teknik pengumpulan data penelitian dengan cara mempelajari arsip-arsip yang sudah ada.

Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang dilakukan. melalui observasi penganalisis dapat memperoleh pandangan-pandangan mengenai apa yang sebenarnya dilakukan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan teknik pengambilan data di atas maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independen*) yaitu iklim organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) serta variabel terikat (*dependen*) yaitu prestasi kerja (Y).

Adapun definisi variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

Iklim Organisasi (X_1)

Menurut Davis dan Keith, (2001), iklim organisasi adalah sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Budaya Organisasi (X_2)

Menurut Cushway, Barry dan Derek lodge, (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara bekerja dan perilaku karyawan.

Prestasi Kerja (Y)

Menurut (Hasibuan, 2008), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

UJI HIPOTESIS DAN ANALISA DATA

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS *For windows* 20 seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji Regresi Variabel Iklim Organisasi (X₁)
dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Variabel	B	Beta	T _{hitung}	Sig.
Constanta Iklim Organisasi (X₁) Budaya Organisasi (X₂)	0,065		0,092	0,927
	0,255	0,236	1,953	0,058
	0,752	0,743	6,158	0,000
R	= 0,968			
R Square	= 0,937			
Adjusted R Square	= 0,934			
F_{hitung}	= 275,871			
Signifikan F	= 0,000			
Tingkat α = 5% (0,05)				

Sumber: Data diolah dari Perhitungan SPSS versi 20

Dari tabel 4.14 di atas maka dapat diketahui koefisien prediktor dan konstan sebagai berikut :

$$a = 0,065$$

$$b_1 = 0,255$$

$$b_2 = 0,752$$

Maka persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_{\text{Prestasi Kerja}} = 0,065 + 0,255X_1 + 0,752X_2$$

Keterangan:

a = Konstanta

X₁ = Iklim Organisasi

X₂ = Budaya Organisasi

X₁ = Prestasi Kerja

b₁, b₂ = *intercept* (koefisien regresi masing-masing variabel)

Dari pembahasan regresi berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a = 0,065

Nilai konstan (a) ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan dari variabel iklim organisasi dan budaya organisasi, maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 0,065.

b₁ = 0,255

Nilai koefisien variabel iklim organisasi (X₁) sebesar 0,255 menunjukkan jika variabel iklim organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X₂) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,255 satuan dan sebaliknya jika variabel iklim organisasi berkurang satu satuan akan mengakibatkan berkurangnya prestasi kerja sebesar 0,255.

$b_2 = 0,752$

Nilai koefisien variabel budaya organisasi (x_2) sebesar 0,752 menunjukkan jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel iklim organisasi (x_1) besarnya tetap, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,752 satuan dan sebaliknya jika variabel budaya organisasi berkurang satu satuan mengakibatkan berkurangnya prestasi kerja 0,752.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS *for windows* versi 20 diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

1. t hitung variabel iklim organisasi sebesar 1,953 dan tingkat signifikan 0,058 Nilai t table dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k = 40 - 3 = 37$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2,026 (diperoleh dari table distribusi t). Untuk variabel Iklim organisasi mempunyai nilai t hitung = 1,953 < t tabel = 2,026 dan tingkat signifikan iklim organisasi 0,058 > 0,05 maka H_0 di terima dan H_a di tolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. t hitung variabel budaya organisasi sebesar 6,158 dan tingkat signifikan 0,000. Nilai t table dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k = 40 - 3 = 37$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 2,026 (diperoleh dari table distribusi t). Untuk variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung = 6,158 > t tabel = 2,026 dan tingkat signifikan budaya organisasi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Uji- f (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil perhitungan dari uji f yang diperoleh dengan bantuan program SPSS *for windows* versi 20. Dari hasil perhitungan diperoleh besar nilai f hitung = 275,871 dan tingkat signifikan $F = 0,000$. Nilai F tabel dapat diperoleh dengan rumus df pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan df penyebut = $n - k = 40 - 3 = 37$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,252 (diperoleh dari table distribusi f). Nilai f hitung = 275,871 > f tabel = 3,252 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel iklim organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dikatakan hipotesis ketiga iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mustika Sembuluh sampit.
4. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,937 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen yaitu iklim organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) sebesar 93,7% dan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ahmad Fawzi Mohd. Basri, Naib Canselor, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Anwar Sanusi, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bedjo S. Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta.
- Miftah Thoha, 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Raymond A.Noel, John R.Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M.Wright, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi Keenam, Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi, Waridin, 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang.
- Sugiyono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta Bandung. Bandung.
- Sugiyono, 2006, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*.
- Sunarsih, 2001. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Organisasi* *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5.No 2. Desember 2001 :93-10.
- Rivai, Veithzal, Sagala Ella Jauvani (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Rivai Veithzaldan Mulyadi Deddy, 2012, Edisi ketiga. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.